

# Equality

THE NEWSLETTER OF THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



*Archbishop Desmond Tutu addressing  
the Edmonton conference*

## Building a Culture of Human Rights

**R**ecent human rights conferences in Edmonton and Montreal challenged activists and institutions across the globe to fulfil the vision of the Universal Declaration of Human Rights.

Over 700 delegates at the Alberta capital's International Conference on Human Rights cheered the "Edmonton Resolution," a motion that calls on all states to finally "commit the material, human and financial resources necessary" for national human rights promotion and protection programs. Its adoption ended the November 26-28 conference, a major event in commemoration of the UDHR's 50th anniversary.

Human rights leaders from around the world spoke at the conference, including luminaries like South Africa's Archbishop Desmond Tutu.

"Our victory is your victory," said Archbishop Tutu, as he thanked Canadians for the human rights work that helped defeat apartheid in South Africa. Speaking to a dinner gathering of 1,500 on November 27, Archbishop Tutu emphasized that the Universal Declaration of Human Rights, drafted by Canadian John Humphrey, was a "crucial document" that served as a beacon against the "vicious policy of apartheid."

The Nobel prize laureate's address focused on South Africa's path to healing. The government could have chosen to wreak revenge, to bring criminal charges against the architects of apartheid, or simply to do nothing. But these paths would have condemned South Africa to repeat the past, he said.

The most damaging choice would have been to let bygones be bygones. That is why "we in South Africa said 'no' to amnesia ... which

### *In this Issue ...*

*Human Rights Conferences* 1

*Harassment Policy Guide* 3

*Employment Equity Update* 4

*The Bell Canada Decision* 5

*(continued on page 2)*



(continued from page 1)

victimizes the victim a second time around," said Tutu. Instead, "through truth and reconciliation, peace can come to a country's soul."



*UN High Commissioner Mary Robinson reads from "The Rights Path"*

A delegation of Buddhist monks from a Tibetan order now based in Toronto called for a recognition of the spiritual side of human rights. This idea resonated with Doreen Spence, Executive Director of the Canadian Indigenous Women's Research Institute. "True spirituality," said the Cree elder, "leads to the recognition of our common humanity."

The notion of a common humanity with common goals animated Canada's Foreign Affairs Minister Lloyd Axworthy in his appeal to the world for help in establishing an International Criminal Court so that dictators can be brought to justice. He urged delegates from more than 35 countries to lobby their governments to ratify the proposal to create the Court.

Human rights progress gives us the courage to take the next steps in building a human rights culture, said Mary Robinson, United Nations High Commissioner for Human Rights. "The notion of human rights as universal and indivisible was regarded as impossibly idealistic. But today it's the cornerstone of our human rights philosophy," she said at the Edmonton Conference.

The High Commissioner praised Canada's human rights progress, and cited passages from "The Rights Path," a booklet on human rights for Aboriginal people produced by the Aboriginal Human Rights Committee, the Alberta human rights commission and the CHRC.

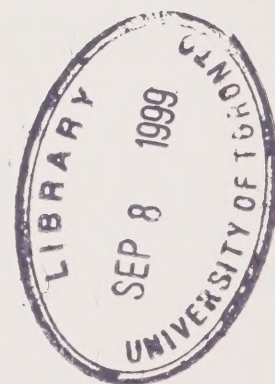
Montreal's World Conference on the Universal Declaration of Human Rights, which ran December 7-9, challenged human rights organizations worldwide to confront the conflicts which prevent the advancement of human rights.

CHRC Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay, who chaired a panel on globalization at the Montreal Conference, noted that "globalization by itself is no threat to human rights, but the changes that accompany it can often raise serious concerns ... we must therefore pay serious attention to the recent United Nations figures showing that even in the best-off countries, 100 million of our fellow citizens are living in poverty."



*CHRC Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay in Edmonton*

Taken together, the two conferences have set in motion a renewed commitment to making the human rights links, across countries and across issues such as poverty. In this regard, the two conferences will undoubtedly have an impact, not just internationally but in the home countries of delegates as well. 🍁





# Anti-Harassment Guide Launched

**A** new guide for employers, "Anti-Harassment Policies for the Workplace," promises to address many of the questions surrounding the creation and maintenance of a harassment-free workplace.

Developed by the Canadian Human Rights Commission in cooperation with Human Resources Development Canada and Status of Women Canada, the document is designed to help employers face the often daunting prospect of setting up these policies and procedures from scratch.

*Anti-harassment policies help ensure a safer, happier and more productive work environment.*

Seeking input from other stakeholders, the Commission sent out drafts of the policy guide for review to employer organizations as well as women's groups and unions. Their feedback ensured that the document will be useful and relevant.

All employers stand to gain from the introduction of a sound anti-harassment policy. Not only are such policies mandatory for federally-regulated employers under the Canada Labour Code, the existence of appropriate policies will be taken into account by the Commission when evaluating employer liability


in harassment complaints. Best of all, a strong stance against harassment in an organization assures its employees that their mental and physical well-being are important to their employer. Employees who are confident their rights are taken seriously make for a stronger organization, benefiting management and staff alike.

Part One of the 80-odd page guide offers a legal and practical introduction to harassment — what it is, how it can happen, and, should it happen, how best to respond. The remainder is devoted to the tools and steps required for developing and instituting an effective anti-harassment policy. To allow employers to get a better handle on what these policies and procedures mean in practice, a number of illustrative case studies are included.

Every workplace is different, and harassment policies must reflect these differences. Along with a model policy for large and medium organizations, the guide offers a simpler approach recognizing the unique circumstances faced by smaller enterprises. In either case, however, employers are encouraged to use the policies as guides only.

Anti-harassment policies help ensure a safer, happier and more productive work environment. As the policy workbook itself notes, "having an anti-harassment policy does not mean that there will be no harassment complaints. However, an effective policy and procedures, coupled with anti-harassment training for all staff, will help to ensure that individuals who are

being harassed come forward and the problem is addressed quickly and effectively."

Employers who wish to order copies of "Anti-Harassment Policies for the Workplace" should contact the Commission office in their region (see page 8). Internet users seeking electronic versions of the model policies can download them by visiting the CHRC's website at [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca). 

## CHRC website gets fresh face

Have you logged on to the CHRC's newly revamped website?

With its clear design and greater accessibility, the site now permits the downloading of documents in a much wider variety of formats.

Bookmark our website address at [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)





*Robinson Koilpillai*  
*Commissioner*

**R**obinson Koilpillai, C.M., has been a member of the Commission since 1995. An educator, school principal, and community volunteer, he has worked in the fields of education, human rights, multiculturalism and international development.

Mr. Koilpillai has served as Chairman of the Alberta Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Cooperation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation.

In 1998, Mr. Koilpillai was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

## Employment Equity Update

**T**he Commission's first year of employment equity compliance audits has exceeded expectations. Our original goal of 82 initiated audits has been surpassed by the year-end total of 110. The audits assess whether public and private sector federal employers have complied with the 12 statutory requirements of the Employment Equity Act.

Results to date show only two of 36 employers to be in compliance, with the remainder signing or negotiating undertakings to comply. Perhaps the most complex requirement of the Act is the need to conduct a review of all employment systems and practices in order to determine the reasons for under-representation of designated groups and provide a solid base for corrective action.

A solid systems review requires a strong knowledge of an organization's human resources operations as well as a commitment of sufficient resources and time. *Step One* is to organize the review based on each of the occupational groups and categories where under-representation exists, including an analysis of hiring, promotion and termination data for each group. *Step Two* is to inventory all systems, across the organization and within each group and category. This must include all relevant policies, procedures and practices, formal or otherwise. Working attitudes and conditions must also be considered. *Step Three* is to determine which systems are adversely affecting under-represented designated

groups, and how they are doing so. Employee tracking, demographic and social data, and employee input are helpful tools. *Step Four* is to assess whether systems that do constitute a barrier can be defended as valid, keeping in mind an employer's overriding duty to accommodate. This duty requires employers to take reasonable steps, short of undue hardship, to remove obstacles to employment of otherwise qualified designated group members. This might include providing technical aids, rearranging tasks not essential to a job's core functions or adjusting schedules for religious practices. As well, given the primacy the courts have assigned to human rights law, employers should not assume barriers created by other laws or collective agreements will be allowed to stand. *Step Five* is to prepare a report outlining the causes of under-representation.

Once a systems review is completed, organizations must ensure that future systems do not create further barriers to equitable representation. 🍁



# Bell Canada Decision Overturned

A recent ruling by the Federal Court of Appeal has reversed the ruling of the Trial Division in a major pay equity case.

Involving some 20,000 employees, the case of the *Communications, Energy and Paperworkers Union of Canada v. Bell Canada* is the largest pay equity complaint filed against a private-sector employer. After negotiations failed to close a gender gap in wages, the Commission investigated and referred the complaint to a Tribunal, at which point Bell Canada sought judicial review. The Appeal court's decision means the case can now proceed to a Canadian Human Rights Tribunal.

When Mr. Justice Muldoon of the Federal Court ruled in March 1998 in favour of Bell Canada's motion to quash pay equity proceedings against it, he criticized the Commission for its role in those proceedings. Bell Canada had complained that while the Commission was purporting to act as an impartial arbiter, it was advising the union on how to lay complaints. Bell Canada also said that although its joint 1992 pay equity study with its unions was for future bargaining purposes only, the Commission had unfairly used those confidential results to substantiate complaints.

Mr. Justice Muldoon reproached the Commission for its method of comparing the wage rates of predominantly male and predominantly female occupational groups, as opposed to job by job. He

called it a "new concept" not enshrined in the legislation and overly vague. The judge also suggested that unions who negotiate wage rates cannot later complain that they are unfair.

The Federal Court of Appeal overturned every element of Mr. Justice Muldoon's ruling. It said he was clearly wrong to decide there were no grounds to send the case to a Tribunal. Further, the Court confirmed the Tribunal's role as the primary interpreter of the pay equity provisions of the Canadian Human Rights Act, including methodology. It also said the law grants the Commission "a remarkable degree of latitude" to decide if there is sufficient evidence to investigate a case and send it to Tribunal, and that it "may safely be said as a general rule that Parliament did not want the courts at this stage to intervene lightly in the decisions of the Commission." The Commission's procedures were found to be both reasonable and fair, with each party having ample opportunity to review and comment on all evidence placed before the Commissioners. Finally, the Court noted that the Act does not force unions to pursue the issue of equal wages for work of equal value to an impasse during collective bargaining before filing pay equity complaints. 🍁



Yude Henteleff  
New Commissioner

Yude Henteleff returned to the Commission in November 1998, after having previously served as a Commissioner from 1980 to 1986. He is a senior partner with the law firm of Pitblado Buchwald Asper in Winnipeg. For the past thirty years he has worked on behalf of children with special needs, and his advocacy has extended itself to all vulnerable people in Canada, including people with disabilities, and women, particularly in the fields of sexual harassment and discrimination in employment.

Mr. Henteleff serves as a member of the National Council of the Canadian Human Rights Foundation, the Advisory Board of the Manitoba Association of Rights and Liberties, and is a volunteer for the Learning Disabilities Association of Canada.



# CHRC on the move...

## **November 2-3**

Ontario Regional Director Mervin Witter delivered half-day training sessions on "Human Rights and Valuing Diversity" to Health Canada managers and employees in Toronto.

## **November 5**

Commissioner Robinson Koilpillai was a guest speaker at a Canadian Race Relations Foundation event in Edmonton celebrating the 50th anniversary of the Universal Declaration on Human Rights.

## **November 21**

Pascale Lagacé, an Alberta and Northwest Territories Regional Human Rights Officer, made a presentation on the Canadian Human Rights Act to the group Poverty in Action.

## **December 1-7**

CHRC pay equity consultant Sabine Luedtke addressed a panel on the status of women with disabilities under international law at the Disabled Peoples' International 5th World Assembly in Mexico City, Mexico. She also spoke about the CHRC's work to advance disability rights.

## **December 2**

Legal Counsel Pat Lawrence conducted a workshop for employers at the Infonex conference in Toronto. The workshop focused on

developments related to federally regulated workplaces, including the Federal Court of Appeal's ruling in the Toronto Dominion Bank drug testing case, and changes to same-sex benefits law.

## **December 3**

Commissioner Kelly Russ helped launch a video adaptation of the award winning booklet, "Human Rights, My Rights," at the Vancouver Aboriginal Friendship Centre. This Aboriginal outreach initiative was produced in partnership with the B.C. Human Rights Commission, the B.C. Legal Services Society, Kla-How-Ya Communications and the Vernon Friendship Centre.

## **December 7-10**

Secretary General John Hucker spoke on "Monitoring the Implementation of Economic, Social and Cultural Rights at the National Level," at a plenary session of the Commonwealth Convention on Advancing Economic, Social and Cultural Rights in Accra, Ghana.

## **December 10**

Quebec Regional Director Michel Bibeau represented the CHRC at the awards ceremony for the Prix des droits et libertés at the Assemblée nationale in Quebec City. Later that day, he was the CHRC representative for the opening of the human rights

exhibit at the Musée de la civilisation.

## **December 10-11**

Prairie Regional Director Nicole Ritchot facilitated the workshop "Human Rights Legislation: Do the Current Laws Work?" at the annual conference of the Community Legal Education Association in Winnipeg. General Counsel Bill Pentney spoke about the 20th anniversary of the CHRC and the UDHR's 50th anniversary.

## **December 17**

Chief Commissioner Michelle Falardeau-Ramsay spoke on "The Functions of the New Canadian Human Rights Tribunal: Similarities with the Quebec Human Rights Tribunal," at a meeting of the Quebec Tribunal in Montreal.

## **January 22**

Atlantic Regional Director Gerald Roy delivered two information sessions on harassment to the management and staff of Enterprise Cape Breton, a component of the Atlantic Canada Opportunities Agency, in Sydney, Nova Scotia.



# Equality this Quarter

## *November 2*

A Quebec Human Rights Tribunal judge ordered the Quebec Public Security Department to pay correctional services guard Claudine Lippé \$136,000 in compensation and \$7,000 in moral damages for the sexual harassment she endured from co-workers over a one-and-a-half-year period. The decision also ordered the department to reinstate Lippé, who resigned from her position due to stress in 1992.

## *November 6*

A Canadian Human Rights Tribunal found Statistics Canada had committed age discrimination when it refused a junior economist's job in 1989 to then 47-year-old Surendar Singh. The Tribunal's ruling required the federal department to promote Mr. Singh to the position, and to provide him back-pay retroactive to 1989, full benefits, and \$3,000 in damages. The Attorney General of Canada has filed for judicial review of the decision.

## *November 26*

The Supreme Court of Canada ruled that students suspected of posing a threat to school safety by possessing illicit drugs or dangerous weapons are not protected under the Charter against warrantless searches by officials. The ruling overturned a Nova Scotia family court decision that acquitted a student charged with marijuana possession because

he had been illegally searched and detained on high school property.

## *December 7*

A Canadian Human Rights Tribunal ruled that it is within its institutional capacity to hear the long-standing pay equity case pending against the Government of the Northwest Territories by its employees. The territorial government continued to challenge the impartiality of the Tribunal by filing an appeal to the Federal Court. A separate appeal on another issue by the territorial government was dismissed in early January.

## *December 16*

A Canadian Human Rights Tribunal halted proceedings in pay equity complaints against Canadian Airlines International and Air Canada. The Tribunal ruled that, for the purposes of the Canadian Human Rights Act's pay equity provisions, flight attendants from both airlines do not technically belong to the same "single establishment" as the two other predominantly male employee groups with which they sought wage equality, namely, flight crews and pilots. The Commission has filed an appeal.

## *December 22*

An Ontario Human Rights Commission board of inquiry ruled that landlords cannot discriminate

against prospective tenants solely on the basis of their income level. Over 100 similar cases are reported to be before the Ontario commission.

## *January 2*

In a precedent setting case, two federal public servants settled their racial discrimination lawsuits against the Canadian International Development Agency out of court. The settlement — which included a cash sum, a letter of regret from CIDA's president, and reinstatement of the workers to their jobs — marks the first time federal government employees have directly sued their employer on a ground under the Charter of Rights.



# Sources and Resources

## *Report of the United Nations Committee on Economic, Social and Cultural Rights*

The report covers Canada's adherence to the 1976 social covenant of the International Declaration of Human Rights, factors impeding the covenant's implementation, 26 principal subjects of concern, and 21 recommendations. To view the Committee's concluding observations, visit the Treaty Bodies Database section of the UN web site at [www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf). Select "Documents," then "By Country," then "Canada," then "Committee on Economic, Social and Cultural Rights," then "E/C.12/1/Add.31."

## Equality

*Equality is published by the Canadian Human Rights Commission three times each year. Its purpose is to inform members of the public about developments in human rights and the work of the Commission.*

*Letters to the editor should be addressed to The Editor, Equality, Canadian Human Rights Commission, Ottawa, Ontario K1A 1E1 or E-mail to: [info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca)*

*© Minister of Public Works and Government Services 1999  
ISSN: 1481-0549*

## *The Development of Government Independent Living Policies and Programs for Canadians with Disabilities*

A report comparing the progress of provincial and territorial governments in promoting independent living programs since 1980. After examining trends in barrier-free housing, accessible transportation and personal care programs for people with disabilities, the report concludes that many gains in these areas have been eroded by spending reductions and by devolution of federal responsibilities. Copies are available for \$15 each. To order, call Jan Goldbeck at (519) 884-1970, ext. 2390.

## *The Growing Gap: A Report on Growing Inequality Between the Rich and Poor in Canada*

A report documenting the increasing income disparities among Canadians, and the relationship between more equitable income distribution and economic growth. Copies are available for \$10 each from the Centre for Social Justice, 836 Bloor Street West, Toronto, ON, M6G 1M2;  
Telephone (416) 516-0009;  
E-mail: [justice@socialjustice.org](mailto:justice@socialjustice.org)

*For more information or assistance, call or write to the office of the Canadian Human Rights Commission nearest you.*

### *Atlantic*

#### *Office Address:*

5475 Spring Garden Road, Suite 203  
Halifax, Nova Scotia  
Telephone: (902) 426-8380  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (902) 426-2685

#### *Mailing Address:*

P.O. Box 3545  
Halifax South Postal Station  
Halifax, Nova Scotia B3J 3J2

### *Quebec*

470-1253 McGill College Avenue  
Montreal, Quebec H3B 2Y5  
Telephone: (514) 283-5218  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (514) 283-5084

### *National Capital*

344 Slater Street, 8th Floor  
Ottawa, Ontario K1A 1E1  
Telephone: (613) 995-1151  
Toll Free: 1-888-214-1090  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (613) 996-9661

### *Ontario*

1002-175 Bloor Street East  
Toronto, Ontario M4W 3R8  
Telephone: (416) 973-5527  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (416) 973-6184

### *Prairies*

(Manitoba, Saskatchewan and  
Northwestern Ontario)  
242-240 Graham Avenue  
Winnipeg, Manitoba R3C 0J7  
Telephone: (204) 983-2189  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (204) 983-6132

### *Alberta and Northwest Territories*

10010-106 Street, Suite 308  
Edmonton, Alberta T5J 3L8  
Telephone: (403) 495-4040  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (403) 495-4044

### *British Columbia and Yukon*

420-757 West Hastings Street  
Vancouver, British Columbia V6C 1A1  
Telephone: (604) 666-2251  
Toll Free: 1-800-999-6899  
TTY: 1-888-643-3304  
Fax: (604) 666-2386

E-mail: [info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca)  
Internet: [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)

This publication is available as a sound recording, in large print, in braille and on computer diskette to ensure it is accessible to people who are blind or vision-impaired.



# Sources et ressources

*The Development of Government  
Independent Living Policies and  
Programs for Canadians with  
Disabilities*

Dans ce rapport, l'auteur compare les progrès des gouvernements provinciaux et territoriaux sur le plan de la promotion des programmes d'autonomie depuis 1980. Après examen des tendances touchant l'accessibilité des bâtiments et des moyens de transport et les programmes de soins personnels à l'intention des personnes handicapées, l'auteur conclut que bon nombre des réalisations dans ces domaines ont été minées par les compressions de dépenses et par le transfert de responsabilités du fédéral. On peut se procurer des exemplaires du rapport au prix de 15 \$ en appelant Jan Goldbeck au n° (519) 884-1970, poste 2390.

*The Growing Gap: A Report on  
Growing Inequality Between the Rich  
and Poor in Canada*

Dans ce rapport, l'auteur expose l'écart croissant entre les revenus des Canadiens et le lien qui existe entre une répartition plus équitable du revenu et la croissance économique. On peut se procurer des exemplaires du rapport au prix de 10 \$ auprès du Centre for Social Justice, 836, rue Bloor ouest, Toronto (Ontario) M6G 1M2; téléphone : (416) 516-0009; courrier électronique : [justice@socialjustice.org](mailto:justice@socialjustice.org)

*Rapport du Comité des droits  
économiques, sociaux et culturels des  
Nations Unies*

Ce rapport porte sur l'adhésion du Canada au pacte social de 1976 adopté dans le cadre de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, les facteurs empêchant la mise en œuvre du pacte, les 26 principales sources de préoccupation et 21 recommandations. Pour prendre connaissance des observations formulées par le Comité en conclusion, consulter la base de données « Treaty Bodies Database » sur le site Web des Nations Unies à [www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf). Choisir « Documents, » puis « By Country », puis « Canada » puis « Committee on Economic, Social and Cultural Rights, » puis « E/C.12/1/Add.31 ».

## Égalité

*Le bulletin Égalité est publié trois fois l'an par la Commission canadienne des droits de la personne. Il vise à renseigner le public sur l'avancement des droits de la personne et les travaux de la Commission. Les lettres à la rédaction doivent être adressées au rédacteur en chef, Égalité, Commission canadienne des droits de la personne, Ottawa (Ontario), KIA 1E1, ou être transmises par courrier électronique à l'adresse suivante : [info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca) @ Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux*

1999  
ISSN : 1481-0549

Pour tous renseignements, prière de téléphoner ou d'écrire au bureau de la Commission canadienne des droits de la personne le plus près de chez vous.

**Atlantique**  
5475, chemin Spring Garden, bureau 203  
Halifax (Nouvelle-Écosse)  
Téléphone : (902) 426-8380  
Sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (902) 426-2685  
Adresse postale :  
C.P. 3546  
Succursale postale Halifax-Sud  
Halifax (Nouvelle-Écosse) B3J 3J2

**Québec**  
470-1253, avenue McGill College  
Montréal (Québec) H3B 2Y5  
Téléphone : (514) 283-5218  
Sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (514) 283-5084

**Capitale nationale**  
344, rue Slater, 8<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario), KIA 1E1  
Téléphone : (613) 996-1151  
Sans frais : 1-888-214-1090  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (613) 996-9661

**Ontario**  
1002-175, rue Bloor Est  
Toronto (Ontario) M4W 3R8  
Téléphone : (416) 973-5527  
Sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (416) 973-6184

**Prairies**  
(Manitoba, Saskatchewan et Nord-ouest de l'Ontario)  
242-240, avenue Graham  
Winnipeg (Manitoba) R3C 0J7  
Téléphone : (204) 983-2189  
Sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (204) 983-6132

**Alberta et Territoires du Nord-Ouest**  
10010-106<sup>e</sup> Rue, bureau 308  
Edmonton (Alberta) T5J 3L8  
Téléphone : (403) 495-4040  
Sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (403) 495-4044

**Colombie-Britannique et Yukon**  
420-757, rue West Hastings  
Vancouver (Colombie-Britannique)  
V6C 1A1  
Téléphone : (604) 666-2251  
Sans frais : 1-800-999-6899  
ATS : 1-888-643-3304  
Télécopieur : (604) 666-2386

Courrier électronique :  
[info.com@chrc-ccdp.ca](mailto:info.com@chrc-ccdp.ca)  
Internet : [www.chrc-ccdp.ca](http://www.chrc-ccdp.ca)  
Ce bulletin est également publié sur bande sonore, en gros caractères, en braille et sur disquette pour qu'il soit accessible aux personnes ayant une déficience visuelle.



# L'égalité ce dernier trimestre

2 novembre

Un juge du Tribunal des droits de la personne du Québec a ordonné au ministère de la Sécurité publique du Québec de verser à la surveillante correctionnelle Claudine Lippé une indemnité de 136 000 \$ et la somme de 7 000 \$ en dommages-intérêts moraux pour le harcèlement sexuel dont elle a fait l'objet de la part de ses collègues pendant une période d'un an et demi. Le Tribunal a aussi ordonné au Ministère de réintégrer dans ses fonctions Mme Lippé, qui avait démissionné en 1992 pour cause de stress.

6 novembre

Un tribunal canadien des droits de la personne a conclu que Statistique Canada, en refusant en 1989 de nommer à un poste d'économiste subalterne M. Surendar Singh, alors âgé de 47 ans, avait fait preuve de discrimination fondée sur l'âge. Dans sa décision, le tribunal a ordonné au ministre fédéral de promouvoir M. Singh à ce poste et de lui verser un rappel de salaire rétroactif jusqu'en 1989, de rajuster ses avantages sociaux et de lui verser 3 000 \$ en dommages-intérêts. Le procureur général du Canada a présenté une demande de contrôle judiciaire de cette décision.

26 novembre

Selon une décision de la Cour suprême du Canada, des élèves soupçonnés de présenter une menace pour la sécurité de l'école parce qu'ils seraient en possession de drogues illicites et d'armes

7 décembre

dangereuses ne peuvent invoquer la *Charte* pour se soustraire aux fouilles par des agents, non autorisées par mandat. Cette décision a infirmé une décision du Tribunal de la famille de Nouvelle-Écosse acquittant un élève accusé d'avoir en sa possession de la marijuana parce qu'il avait été illégalement fouillé et détenu sur le terrain de l'école secondaire.

16 décembre

Un tribunal canadien des droits de la personne a arrêté les procédures relatives à des plaintes de disparité salariale déposées contre les Lignes aériennes Canadien International et Air Canada. Le tribunal a statué qu'aux fins des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sur la parité salariale, les agents de bord des deux lignes aériennes, strictement parlant, ne font pas partie d'un « établissement unique » comme c'est le cas des deux autres groupes d'employés à prédominance masculine avec lesquels ils

2 janvier

Un comité d'enquête de la Commission ontarienne des droits de la personne a déclaré que les propriétaires ne peuvent user de discrimination à l'égard de locataires éventuels en raison de leur niveau de revenu. La Commission ontarienne serait saisie de plus de 100 plaintes de ce genre.

22 décembre

Le personnel naviguant et les pilotes. La Commission a interjeté appel de cette décision.

réintégration des fonctionnaires président de l'ACDI et la espèces, une lettre d'excuses du motif fondé sur la *Charte canadienne* leur employeur en invoquant un fédéraux ont poursuivi directement première fois que des fonctionnaires dans leurs fonctions. C'est la

Un tribunal canadien des droits de la personne a arrêté les procédures relatives à des plaintes de disparité salariale déposées contre les Lignes aériennes Canadien International et Air Canada. Le tribunal a statué qu'aux fins des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* sur la parité salariale, les agents de bord des deux lignes aériennes, strictement parlant, ne font pas partie d'un « établissement unique » comme c'est le cas des deux autres groupes d'employés à prédominance masculine avec lesquels ils



# La CCDDP en action...

## 2 et 3 novembre

Le directeur régional de l'Ontario, Mervin Witter, a donné des séances de formation d'une demi-journée sur les droits de la personne et la valorisation de la diversité à des employés et cadres de Santé Canada à Toronto.

## 5 novembre

Le commissaire Robinson Koipillai était le conférencier invité à une activité organisée par la Fondation canadienne des relations raciales à Edmonton pour célébrer le 50<sup>e</sup> anniversaire de la *Déclaration universelle des droits de l'homme*.

## 21 novembre

Pascal Lagacé, agente du Bureau régional de l'Alberta et des T.N.-O., a fait un exposé sur la *Loi canadienne sur les droits de la personne* devant le groupe Poverty in Action.

## 1<sup>er</sup>-7 décembre

Sabine Lucidke, conseillère en parité salariale de la CCDDP, a pris la parole devant un groupe d'experts sur la situation des femmes handicapées en vertu du droit international à la Cinquième Assemblée mondiale de l'Organisation mondiale des personnes handicapées, tenue à Mexico. Elle a aussi parlé des activités de promotion des droits de ces personnes réalisées par la CCDDP.

## 2 décembre

La conseillère juridique Pat Lawrence a animé un atelier à

## 10 et 11 décembre

CCDDP à la cérémonie de remise du Prix des droits et libertés à l'Assemblée nationale du Québec. Plus tard ce même jour, il a représenté la CCDDP à l'ouverture de l'exposition sur les droits de la personne au Musée de la civilisation.

## 3 décembre

Le commissaire Kelly Russ a aidé à lancer, au Centre d'amitié autochtone de Vancouver, une adaptation vidéo de la publication « Human Rights, My Rights, » qui a remporté un prix. Cette initiative d'intervention directe auprès des Autochtones a été réalisée de concert avec la Commission des droits de la personne de la C.-B., la B.C. Legal Services Society, Klahow-Ya Communications et le Centre d'amitié de Vernon.

## 7-10 décembre

Le secrétaire général John Hucker a prononcé au cours de la séance plénière du Congrès du Commonwealth sur l'avancement des droits économiques, sociaux et culturels, qui a eu lieu à Accra, au Ghana, un discours sur le contrôle de la mise en œuvre des droits économiques, sociaux et culturels à l'échelon national.

## 10 décembre

Le directeur régional du Québec, Michel Bibeau, a représenté la CCDDP à la cérémonie de remise du Prix des droits et libertés à l'Assemblée nationale du Québec. Plus tard ce même jour, il a représenté la CCDDP à l'ouverture de l'exposition sur les droits de la personne au Musée de la civilisation.

## 22 janvier

Le directeur régional de l'Atlantique, Gerald Roy, a donné deux séances d'information sur le harcèlement aux gestionnaires et au personnel d'Entreprise Cape-Breton, une composante de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, à Sydney, en Nouvelle-Écosse.



# Décision rendue dans l'affaire Bell Canada infirmée



ne décision récente de la Cour d'appel fédérale a infirmé la décision rendue par la Section de première instance dans une importante affaire de parité salariale.

Mettant en cause quelque 20 000 employés, l'affaire du *Syndicat*

*et du papier c. Bell Canada* est la plus importante plainte relative à la parité salariale jamais déposée contre un employeur du secteur privé. À la suite de l'échec des négociations visant à éliminer l'écart salarial entre les sexes, la Commission a procédé à une enquête et renvoyé la plainte à un tribunal. Bell Canada a présenté une demande de contrôle judiciaire de la décision de ce dernier. Étant donné la décision rendue par la Cour d'appel, l'affaire peut maintenant être renvoyée devant un tribunal canadien des droits de la personne.

En mars 1998, se prononçant en faveur de la motion présentée par Bell Canada pour faire annuler l'instance introductive contre la société en matière de parité salariale, le juge Muldoon de la Cour fédérale a critiqué la Commission pour son rôle dans cette instance. Bell Canada avait allégué que, tout en se posant comme arbitre impartial, la Commission conseillait les syndicats sur la façon de présenter les plaintes. En outre, la société a affirmé qu'elle avait réalisé, de concert avec ses syndicats, une étude de parité salariale dont les résultats ne devaient servir qu'aux fins de négociations futures, mais que la Commission avait utilisé ces résultats confidentiels pour établir le bien-fondé des plaintes.

Le juge Muldoon a critiqué la Commission pour avoir cherché à comparer des taux de salaires, non emploi par emploi, mais entre emplois à prédominance masculine et à prédominance féminine, ce qui constituait, selon lui, un « nouveau concept » excessivement vague qui ne figurait pas dans la *Loi*. Il a également exprimé l'avis que des syndicats qui ont négocié des échelles de salaires ne peuvent pas se plaindre plus tard de leur manque d'équité.

La Cour d'appel fédérale a infirmé chacun des éléments de la décision du juge Muldoon. Elle a déclaré qu'il avait clairement eu tort de décider qu'il n'y avait pas de motifs valables pour renvoyer l'affaire à un tribunal. De plus, la Cour a confirmé le rôle du tribunal en tant que premier responsable de l'interprétation des dispositions de parité salariale de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, y compris les modalités d'application. Elle a déclaré en outre que la *Loi* accorde à la Commission une latitude considérable quant elle doit décider si la preuve recueillie est suffisante pour ouvrir une enquête sur une affaire et pour la renvoyer à un tribunal. Selon la Cour, on peut affirmer d'une façon générale que le Parlement n'a pas voulu que les tribunaux interviennent à la légère, à ce stade, dans les décisions de la Commission. La procédure suivie par la Commission a été jugée raisonnable et équitable, chaque partie ayant eu l'occasion, dans toute la mesure voulue, d'examiner tous les éléments de preuve déposés devant les commissaires. Enfin, la Cour a fait remarquer que la *Loi* n'oblige pas les syndicats à défendre la parité salariale jusqu'à ce que les négociations collectives aboutissent à une impasse avant de les autoriser à déposer des plaintes de disparité salariale.



nde Henteloff a été nommé au poste de commissaire en novembre 1998, charge qu'il avait déjà occupée de 1980 à 1986. Il est un associé principal du cabinet d'avocats Pritblado Buchwald Asper à Winnipeg. Depuis 30 ans, il œuvre pour la cause des enfants ayant des besoins spéciaux et il en est venu à défendre les intérêts de toutes les personnes vulnérables au Canada, y compris les personnes handicapées et les femmes, particulièrement en ce qui concerne le harcèlement sexuel et la discrimination dans l'emploi.

M. Henteloff est membre du Conseil national de la Fondation canadienne des droits de la personne et du Conseil consultatif de l'Association manitobaine des droits et libertés. En outre, il fait du bénévolat pour l'association Troubles d'apprentissage – Association canadienne.



Un nouveau commissaire : Yvonne Henteloff



## Le point sur l'équité en matière d'emploi

**L**es vérifications de la conformité de l'équité en matière d'emploi menées par la Commission cette première année ont dépassé les attentes. Notre objectif initial était d'amorcer 82 vérifications, et, à la fin de l'année, on en comptait 110. Les vérifications permettent d'évaluer si les employeurs des secteurs public et privé sous réglementation fédérale se conforment aux 12 exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

pratiques pertinentes, officielles ou officieuses. Il importe également de tenir compte des attitudes au travail et des conditions de travail. La *troisième étape* consiste à déterminer quels systèmes ont un effet négatif sur les groupes désignés qui sont sous-représentés et quel est cet effet. Les données socio-démographiques, le suivi des employés et les commentaires de ces derniers sont utiles à cet égard. La *quatrième étape* consiste à déterminer si les systèmes qui constituent un obstacle sont néanmoins justifiés, compte tenu de l'obligation primordiale de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation. En effet, l'employeur doit prendre des mesures raisonnables, sous réserve d'une contrainte excessive, pour éliminer les obstacles à l'emploi des membres de groupes désignés ayant les compétences voulues. L'employeur peut être tenu, entre autres, de fournir des aides techniques, de réaffecter des tâches qui ne se rattachent pas à l'exécution des fonctions essentielles du poste ou de modifier un horaire pour tenir compte des pratiques religieuses des employés. En outre, étant donné la primauté accordée par les tribunaux à la législation des droits de la personne, l'employeur ne doit pas tenir pour acquis que les obstacles créés par d'autres lois ou conventions collectives seront maintenus. La *cinquième étape* vise à produire un rapport exposant les causes de la sous-représentation. Une fois l'examen des systèmes achevé, les employeurs doivent veiller à ce que les systèmes à venir ne créent pas de nouveaux obstacles à la représentation équitable des membres des groupes désignés. 🌟

D'après les résultats obtenus jusqu'ici, seulement 2 des 36 employeurs se conforment pleinement à la *Loi*, les autres ayant signé ou négocié des engagements en vue de s'y conformer. L'exigence la plus complexe prévue par celle-ci est peut-être l'obligation de procéder à un examen des systèmes et des méthodes d'emploi afin de déterminer les raisons de la sous-représentation des groupes désignés et d'établir un fondement solide pour les mesures correctives à prendre.

Un examen utile des systèmes exige, outre une bonne connaissance des opérations des ressources humaines, que l'on y consacre les ressources suffisantes et le temps nécessaires. La *première étape* consiste à organiser l'examen en fonction de chaque catégorie et groupe professionnels où l'on a constaté une sous-représentation, et de procéder à l'analyse des données de recrutement, de promotion et de cessation d'emploi pour chaque groupe. La *deuxième étape* vise à recenser tous les systèmes en place, à l'échelle de l'organisation ainsi que dans chaque groupe et catégorie. Cet examen doit porter, entre autres, sur toutes les politiques, procédures et

## Robinson Koipillai

### Commissaire



**R**obinson Koipillai, C.M., est commissaire depuis 1995. Enseignant, directeur d'école et bénévole, il a travaillé dans les domaines de l'éducation, des droits de la personne, du multiculturalisme et du développement international. M. Koipillai a été président de l'Alberta Heritage Council, Global Cooperation, membre du comité exécutif national du Conseil canadien pour la coopération internationale et président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1998, M. Koipillai a été intronisé au Hall of Fame d'Edmonton et s'est vu décerner le prix Lewis Perinbam pour le développement international. Il a reçu la médaille commémorative du Gouverneur général en 1992 et a été admis au sein de l'Ordre du Canada en 1996.



## Lancement d'un guide anti-harcèlement



Un nouveau guide de l'employeur intitulé *Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail* répond à bon nombre de questions concernant l'établissement et le maintien d'un lieu de travail exempt de harcèlement.

Elaboré par la Commission canadienne des droits de la personne de concert avec Développement des ressources humaines Canada et Condition féminine Canada, ce document vise à aider les employeurs à s'attaquer à un défi de taille, soit l'élaboration de politiques et de procédures anti-harcèlement à partir de zéro.

*Les politiques de lutte contre le harcèlement aident à assurer un milieu de travail plus sûr, agréable et productif.*

L'employeur relativement à une plainte de harcèlement. Surtout, l'employeur qui adopte des mesures vigoureuses de lutte contre le harcèlement montre ainsi à ses employés que leur bien-être psychologique et physique lui importe. Les employés qui sont sûrs que l'on prend leurs droits au sérieux sont plus productifs, ce qui procure des avantages tant à la direction qu'au personnel.

La première partie de ce guide de près de 80 pages est une introduction qui explique, sur les plans juridique et pratique, en quoi consiste le harcèlement, comment il peut se produire et, le cas échéant, quelle est la meilleure façon d'y réagir. Les autres parties du guide portent sur les outils nécessaires et les étapes à franchir pour élaborer et instaurer une politique anti-harcèlement efficace. Un certain nombre d'études de cas sont incluses pour permettre aux employeurs de mieux comprendre l'application pratique de ces politiques et procédures.

Chaque lieu de travail est différent, et les politiques de lutte contre le harcèlement doivent tenir compte de ces différences. Ainsi, le guide comprend des modèles de politiques, l'un pour les moyennes et grandes organisations et un autre plus simple tenant compte des circonstances particulières des organisations plus petites. Dans l'un et l'autre cas, cependant, on encourage les employeurs à voir dans ces modèles de politiques de simples lignes directrices. Les politiques de lutte contre le harcèlement aident à assurer un milieu de travail plus sûr, agréable et productif. Comme il est précisé dans le guide, « L'adoption d'une politique

L'instauration d'une politique efficace de lutte contre le harcèlement procure des avantages à tous les employeurs. L'adoption de pareille politique est obligatoire pour tout employeur sous réglementation fédérale aux termes du *Code canadien du travail*, et la Commission en tiendra compte lorsqu'elle déterminera la responsabilité de

## Le site Web de la CCDP fait peau neuve

Avez-vous visité la nouvelle version améliorée du site Web de la CCDP?

Plus accessible et de conception plus claire, le site permet maintenant de télécharger des documents sous une gamme beaucoup plus vaste de formats.

Ajoutez l'adresse de notre site Web, [www.cbrc-ccdp.ca](http://www.cbrc-ccdp.ca), à vos signets.

de lutte contre le harcèlement n'éliminera pas les plaintes de harcèlement. Toutefois, une politique et des procédures anti-harcèlement efficaces, assorties d'une formation en lutte contre le harcèlement à l'intention de tout le personnel, encourageront les victimes de harcèlement à révéler la situation dont elles sont victimes et permettront de régler le problème rapidement et efficacement. »

Les employeurs qui souhaitent commander des exemplaires du guide *Politiques de lutte contre le harcèlement en milieu de travail* sont priés de communiquer avec leur bureau de la Commission dans leur région (voir page 8). Les utilisateurs d'Internet qui souhaitent obtenir une version électronique des modèles de politiques peuvent les télécharger à partir du site Web de la CCDP, à l'adresse [www.cbrc-ccdp.ca](http://www.cbrc-ccdp.ca).





(suite de la page 1)  
Le discours du Prix Nobel de la paix portait surtout sur le chemin emprunté par l'Afrique du Sud vers la guérison. Le gouvernement aurait pu choisir d'user de représailles, de poursuivre au criminel les architectes de l'apartheid ou tout simplement de ne rien faire. Tous ces choix, cependant, auraient condamné l'Afrique du Sud à répéter les erreurs du passé.



Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme, a cité des passages de The Rights Path

Le pire, ce serait de laisser le passé reposer en paix. C'est pourquoi « en Afrique du Sud, nous avons dit "non" à l'amnésie... qui victimise la victime une deuxième fois », d'expliquer l'archevêque, alors que « par la vérité et la réconciliation, un pays peut retrouver la paix de l'âme. » Une délégation de moines bouddhistes d'un ordre religieux tibétain maintenant établi à Toronto a demandé que l'on reconnaisse la dimension spirituelle des droits de la personne. C'est une idée à laquelle souscrit entièrement Doreen Spence, directrice exécutive du Canadian Indigenous Women's Research Institute. « La véritable spiritualité,

affirme l'Aînée crie, nous amène à prendre conscience de notre humanité. » Invokant la notion d'une humanité commune à tous les hommes ayant des objectifs communs, le ministre Lloyd Axworthy, a lancé un appel en faveur d'une cour criminelle internationale permettant de traduire les dictateurs en justice. Il a exhorté les délégués de plus de 35 pays à exercer des pressions sur leurs gouvernements pour les amener à ratifier la proposition visant la création de cette cour.

Nous puiserons dans les progrès réalisés au chapitre des droits de la personne le courage de faire les prochains pas vers la création d'une culture de respect des droits de la personne, a déclaré Mary Robinson, Haut Commissaire des Nations Unies aux droits de l'homme. « La notion de droits de l'homme universels et indivisibles était considérée comme idéaliste et irréaliste. Aujourd'hui, cependant, elle est la pierre angulaire de notre philosophie des droits de la personne », a-t-elle déclaré à la conférence d'Edmonton.

Le Haut Commissaire a souligné les progrès réalisés au Canada sur le plan des droits de la personne, citant des passages de « The Rights Path », une publication sur les droits de la personne à l'intention des Autochtones, produite par l'Aboriginal Human Rights Committee, la Commission des droits de la personne de l'Alberta et la CCDP. Le Congrès mondial sur la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, qui a eu lieu à Montréal du 7 au 9 décembre, a invité les

organismes de défense des droits de la personne partout dans le monde à régler les conflits qui empêchent de faire avancer ces droits.



Michelle Falardeau-Ramsey, à Edmonton La présidente de la CCDP

La présidente Michelle Falardeau-Ramsey, qui a présidé un groupe d'experts sur la mondialisation au congrès de Montréal, a signalé que « la mondialisation ne constitue pas en soi une menace aux droits de la personne, mais les changements qui l'accompagnent peuvent souvent susciter de graves préoccupations. [...] Par conséquent, nous devons accorder toute l'attention voulue aux chiffres publiés récemment par les Nations Unies selon lesquels, même dans les pays les plus riches, 100 millions de personnes vivent dans la pauvreté. » Par un effet cumulatif, les deux conférences ont su imprimer un nouvel élan en vue de forger, au-delà des frontières des pays, la solidarité que commandent en matière de droits de la personne des questions comme la pauvreté.



# Egalité



L'archevêque Desmond Tutu prend la parole à la Conférence d'Edmonton

**Sommaire ...**

1	Conférences sur les droits de la personne
3	Politique sur le harcèlement — Guide
4	Le point sur l'équité en matière d'emploi
5	La décision dans l'affaire Bell Canada

## Vers une culture des droits de la personne

**L**es conférences sur les droits de la personne tenues récemment à Edmonton et Montréal ont été l'occasion d'inviter les défenseurs de ces droits dans le monde, tant sur le plan personnel que des institutions, à traduire dans la réalité les idéaux de la *Déclaration universelle des droits de la personne*.

Plus de 700 délégués à la Conférence internationale sur les droits de la personne qui a eu lieu dans la capitale de l'Alberta ont applaudi la « Résolution d'Edmonton » qui exhorte tous les Etats à « s'engager à fournir les ressources matérielles, humaines et financières nécessaires » à la mise en œuvre des programmes nationaux de promotion et de protection des droits de la personne. L'adoption de cette résolution a été le point d'orgue de cette rencontre qui s'est tenue du 26 au 28 novembre et a constitué un des événements clés des célébrations visant à célébrer le 50<sup>e</sup> anniversaire de la DUDH.

Des chefs de file dans la promotion des droits de la personne venant des quatre coins du monde ont pris la parole à la conférence, y compris des sommités telles que l'archevêque sud-africain Desmond Tutu.

« Notre victoire, c'est aussi votre victoire », a déclaré Mgr Tutu en remerciant les Canadiens de leurs efforts de promotion des droits de la personne qui ont aidé à mettre fin à l'apartheid en Afrique du Sud. Prenant la parole à l'occasion d'un dîner organisé le 27 novembre auquel ont assisté 1 500 personnes, Mgr Tutu a souligné que la *Déclaration universelle des droits de l'homme*, rédigée par un Canadien, John Humphrey, est un « document d'importance capitale », un document-phare dans la lutte pour éliminer « la politique brutale de l'apartheid ».

(suite à la page 2)

**MAIL POSTE**

Canada Post Corporation / Société canadienne des postes

Postage paid  
Bulk  
Number 00333123 99